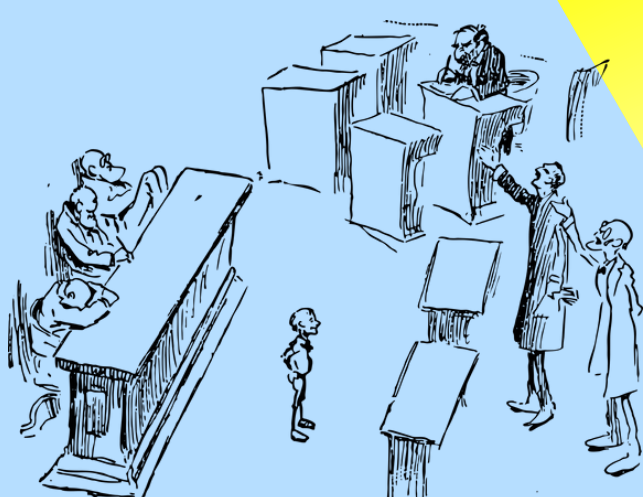




L'ARRET DE LA SEMAINE

CA BORDEAUX, 23/03/22, RG N° 18/06211 : LA REPRÉSENTATION DE L'EMPLOYEUR LORS D'UN ENTRETIEN PRÉALABLE



FAITS DE L'ESPÈCE

Par lettre datée du 27/11/2015, une salariée a été convoquée à un **entretien préalable**. Lors de cet entretien, l'employeur était représenté par **2 personnes** alors qu'elle était seule.

Après son licenciement, elle a saisi le Conseil de prud'hommes en invoquant une **irrégularité** dans la procédure de licenciement.



RÈGLE DE DROIT

Selon l'article L. 1232-2 du CT, l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un **entretien préalable**. Lors de son audition, le salarié peut se faire **assister** par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

De même, lors de l'entretien préalable, l'employeur ne peut se faire assister que par une personne **appartenant au personnel de l'entreprise** (Cass. soc., 28 octobre 2009, n° 08-44.241).



COURT



Après avoir rappelé le texte précité, la Cour d'appel indique que si **l'employeur peut être assisté** par une personne appartenant à l'entreprise, cette présence ne doit cependant pas avoir pour effet de transformer **l'entretien en enquête** et de détourner ce rendez-vous de sa finalité.

Au cas présent, elle note que la convocation à l'entretien préalable mentionne la possibilité pour la salariée de se faire assister par la personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Le refus de la salariée d'être accompagnée **ne privait pas** l'employeur d'être représenté par une personne elle-même assistée.

Elle constate que l'employeur était représenté par **2 personnes**, la DRH et un autre responsable cadre. Elle relève qu'aucun élément ne permet de retenir que cette présence n'aurait détourné l'entretien préalable de sa finalité c'est à dire de la possibilité pour la salariée de **connaître les griefs** allégués par l'employeur et de fournir toutes **explications utiles**. La présence de 2 personnes occupant des postes importants dans l'entreprise ne peut non plus être critiquée dès lors que le différend opposant la salariée à l'employeur relevait d'un **niveau de connaissances adapté**.

La Cour juge donc que la procédure de licenciement **n'est pas irrégulière**, de sorte qu'elle rejette la demande indemnitaire formulée par la salariée.



Florent LABRUGÈRE
Avocat - Lyon